

# Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen

**Tubagus Fahmi**

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen  
87hambaallah@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* yang ada di PT Nusantara Sakti Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 31 sales marketing yang ada di PT Nusantara Sakti Kebumen. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa konflik peran dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, serta *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** konflik peran, stres kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention*.

## Abstract

*This study aims to determine the effect of Role Conflict, Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention at PT Nusantara Sakti Kebumen. The sampling technique used was saturated sample that is taking the total number of respondents as many as 31 marketing in PT Nusantara Sakti Kebumen. The analytical tool used is validity test, reliability test, normality test, heteroskedasticity test, multicollinearity test, partial test, simultaneous test and coefficient of determination. Based on the results of the analysis conducted using SPSS, it shows that the role conflict has a significant effect to the turnover intention. Job stress has a significant effect on turnover intention, and job insecurity has a significant effect on turnover intention.*

*Keywords: role conflict, job stress, job insecurity, and turnover intention*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia membuat organisasi memilih karyawan yang terbaik untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kadang karyawan punya keinginan untuk pindah kerja atau *turnover intention*. *Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan (Chen et al dalam Suhanto, 2009:55). Oleh karena itu, menurut Maertz dan Campion, proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka turnover yang sebenarnya. Turnover dapat berakibat fatal bagi organisasi karena mengalami kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan menyebabkan biaya pelatihan yang tinggi bagi karyawan pemula (Igbaria dan Greenhaus dalam Suhanto, 2009:10).

Penelitian ini mengangkat PT Nusantara Sakti Kebumen yang merupakan Dealer resmi sepeda motor Honda yang berdiri sejak tahun 2009. Jumlah Sales Marketing yang bekerja di PT Nusantara Sakti Kebumen tahun 2019/2020 sebanyak 31 orang. Dealer ini termasuk

perusahaan yang memiliki *turnover intention* cukup tinggi. Salah satu faktor *turnover intention* ini tidak lain karena sumber daya manusianya yang memiliki konflik peran, stres kerja dan *job insecurity* dibidang pekerjaannya. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penentu organisasi, maka perlu diperbaiki dalam manajemen sumber daya manusianya agar tingkat *turnover intention* menurun.

Salah satu bagian yang penting di dalam dealer adalah *sales marketing*. Pengertian sales menurut bukunya Sihite (1996:86) menyebutkan bahwa sales adalah *merchandise (Something to be sold) plus service*. Dalam buku yang sama juga dijabarkan mengenai *Salesmanship* yaitu kecakapan seorang sales dalam penjualan yang dimulai dari langkah pertama sampai dengan terlaksananya suatu penjualan. Jadi pengertian sales disini adalah individu yang menawarkan suatu produk dalam proses penjualan.

Tingginya beban kerja disertai tuntutan kerja menjadi faktor tumbuhnya stress kerja di beberapa tempat kerja. Menurut Robbins (2013), mendefinisikan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dan proses psikologis. Selain itu, gaji, keamanan dan keselamatan dapat menjadi penyebab stress bila dianggap tidak diberikan secara adil (Suhanto, 2009:10). Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat stress karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan pada akhirnya

# Pengaruh Koflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen

dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) bahkan menimbulkan *turnover* yang sebenarnya.

Menurut Suciati dkk (2015), *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan keseimbangan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Sedangkan Smithson dan Lewis (2000) dalam Sandi (2014) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Menurut Svarke, Hellgren dan Naswall (2002) menemukan beberapa dampak *job insecurity* bagi karyawan dan organisasi. Dalam jangka panjang pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pinda kerja (*turnover*).

Banyak penelitian yang meneliti tingginya angka *turnover* pada perusahaan. Pada penelitian Kurniawati dan Ritnasari (2015:01), konflik peran dalam kerja memiliki kontribusi besar pada *turnover intention* karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Gusmanto (2017:10) serta Wisantiyo (2018:12) menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta efeknya pada *turnover intention* karyawan. Selain itu, penelitian Suciati dkk (2015), menunjukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Dengan kondisi diatas yang demikian, maka penting untuk diketahui bagaimanakah pengaruh konflik peran, stres kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*, karena itu penulis tertarik mengambil judul “**Pengaruh Koflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen**”.

## LANDASAN TEORI

### *Turnover Intention*

Menurut Bluedorn dalam widodo (2010:27) *turnover intention* atau keinginan untuk pindah kerja adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Lebih lanjut menurut Mobley, Honer dan Hollingsworth, menyatakan *turnover intention* sebagai keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.

### Indikator *Turnover*

Menurut Cumman (dalam Supariyadi, 2013:12) menjelaskan aspek-aspek yang dijadikan alat untuk mengukur intensi *turnover* yaitu:

- Pemikiran untuk berhenti, individu sering memikirkan dirinya untuk berhenti dari pekerjaan yang dilakukan saat ini;
- Pencairan yang aktif tempat kerja yang baru. Individu secara aktif melakukan pencairan-pencairan informasi pekerjaan yang baru, diluar dari tempat individu tersebut bekerja saat ini;
- Pindah ke pekerjaan baru, individu mencari pekerjaan baru di perusahaan atau organisasi lain dan berhenti dari pekerjaan di perusahaan tempat dia bekerja saat ini.

Menurut Chen *et al* (dalam Suhanto, 2009: 55), pengukuran atau indikator dari intensi *turnover* ini dapat dilihat dari hal berikut:

- Sering berfikir *resign* atau keluar dari organisasi;
- Kemungkinan meninggalkan pekerjaan tahun depan, bulan depan atau mungkin secepatnya;
- Tidak berencana tetap tinggal di perusahaan atau organisasi sekarang dimana dia bekerja;
- Kemungkinan tidak baik jika tetap bekerja di perusahaan karena individu memiliki pertimbangan-pertimbangan tersendiri baik kalkulasi matematis atau kalkulator sosial.

### Konflik Peran

Setiap orang mempunyai harapan yang berbeda untuk aktivitas- aktivitas yang berhubungan dengan peran yang mereka jalankan. Perbedaan harapan ini akan mengakibatkan tekanan pada pemegang peranan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik antara satu dengan yang lain. Hal ini dapat mengarah pada konflik peran, dimana pelaksanaan kegiatan atau kerja dengan satu tekanan dapat menyulitkan hal yang lain dengan tekanan yang menyertainya. *Role conflict* dan *role ambiguity* pada pekerjaan mengarah pada tingkah laku disfungsional dalam pekerjaan seperti ketidakpuasan kerja, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dan komitmen yang rendah. Peran oleh Luthans (2001:407) didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain sebagai karyawan perusahaan misalnya seseorang juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik-konflik tuntutan dari konflik-konflik harapan.

### Indikator Konflik Peran

Luthans mengatakan bahwa konflik peran terdiri dari 3 tipe utama (2001:407):

- Konflik antara individu dengan perannya. Konflik ini terjadi antara kepribadian individu dan harapan akan perannya.
- Konflik *Intrarole*  
Konflik ini dihasilkan oleh harapan yang kontradiktif terhadap bagaimana peran tertentu harus dijalankan.
- Konflik *Interrole*

# Pengaruh Koflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen

Konflik ini dihasilkan dari persyaratan yang berbeda dari dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat bersamaan.

## Stres Kerja

Dalam hubungannya dengan stres, Robbins (2013) membagi lima kategori potensi penyebab stres (*stressor*) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam suatu organisasi.

## Indikator Stres Kerja

Masih menurut Robbins, ada lima klasifikasi penyebab stres (*stressor*), yaitu (dalam Robbins, 2013):

- Tuntutan tugas;
- Tuntutan peran;
- Tuntutan antar pribadi;
- Struktur organisasi;
- Kepemimpinan.

## *Job Insecurity*

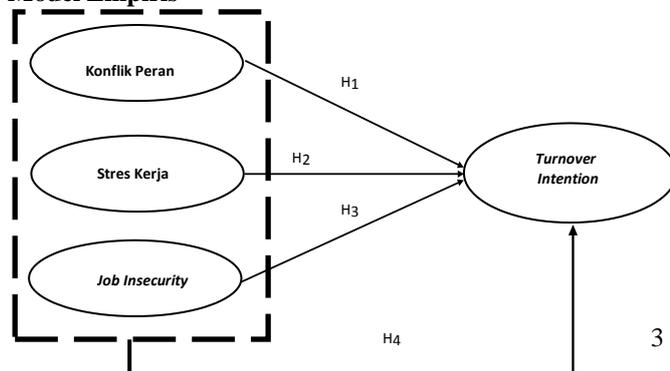
Menurut Ashford et al (1989) dalam Sandi (2014), *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak ataupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis.

## Indikator *Job Insecurity*

Menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

- Arti pekerjaan itu bagi individu;
- Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu;
- Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan akan mempengaruhi keseluruhan kerja individu;
- Ketidakberdayaan yang dirasakan individu;
- Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

## Model Empiris



## Gambar 1 Kerangka Teoritis

### HIPOTESIS PENELITIAN

- H<sub>1</sub>** : Konflik Peran berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Nusantara Sakti Kebumen
- H<sub>2</sub>** : Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Nusantara Sakti Kebumen
- H<sub>3</sub>** : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Nusantara Sakti Kebu
- H<sub>4</sub>** : Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* secara bersama sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Nusantara Sakti Kebumen

### METODE

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan menggunakan analisis statistik.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah *sales marketing* sejumlah 31 orang.. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 31 orang *sales marketing* di PT Nusantara Sakti Kebumen.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui wawancara, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

### Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, lalu analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

Pengaruh Koflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Laki-laki	18	58%
Perempuan	13	42%
Jumlah	31	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang (58%), dan perempuan berjumlah 13 orang (42%).

Klasifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (orang)	Presentase (%)
18-30	20	65%
31-40	10	32%
>41	1	3%
Jumlah	31	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18-30 tahun berjumlah 20 orang (65%), berusia 31-40 tahun berjumlah 10 orang (32%), dan responden yang berusia diatas 41 tahun berjumlah 1 orang (3%).

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMP	5	16 %
SMK	26	84%
Jumlah	31	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP berjumlah 5 orang (16%), dan yang mempunyai tingkat pendidikan SMK berjumlah 26 orang (84%).

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**

**Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<1 tahun	16	52%
1;2 tahun	11	35%
>3 tahun	4	13%
Jumlah	31	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja <1 tahun berjumlah 16 orang (52%), lalu yang mempunyai masa kerja 1-2 tahun berjumlah 11 orang (35%), dan yang mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun berjumlah 4 orang (13%).

Klasifikasi responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut:

**ANALISIS STATISTIK**

**Uji Validitas**

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrument penelitian dengan ketentuan jika hasil *r* hitungnya lebih besar dari *r* tabel dengan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai *r* tabel pada derajat kebebasan (*df*) = *n* - 2 atau (31-2 = 29) maka didapat nilai *r* tabel sebesar 0,355:

**Konflik Peran (X<sub>1</sub>)**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran (X<sub>1</sub>)**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,706	0,355	Valid
2	Butir 2	0,649	0,355	Valid
3	Butir 3	0,616	0,355	Valid
4	Butir 4	0,796	0,355	Valid
5	Butir 5	0,649	0,355	Valid
6	Butir 6	0,786	0,355	Valid

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen konflik peran dinyatakan valid karena *r*<sub>hitung</sub> > *r*<sub>tabel</sub>. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada konflik peran dinyatakan valid atau sah.

**Setres Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,778	0,355	Valid
2	Butir 2	0,518	0,355	Valid
3	Butir 3	0,858	0,355	Valid
4	Butir 4	0,681	0,355	Valid
5	Butir 5	0,731	0,355	Valid

# Pengaruh Koflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen

Berdasarkan tabel 6, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen stres kerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada stress kerja dinyatakan valid atau sah.

## *Job Insecurity* ( $X_3$ )

**Tabel 7**  
Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* ( $X_3$ )

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,755	0,355	Valid
2	Butir 2	0,690	0,355	Valid
3	Butir 3	0,580	0,355	Valid
4	Butir 4	0,715	0,355	Valid
5	Butir 5	0,755	0,355	Valid

Berdasarkan tabel 7, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *job insecurity* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *job insecurity* dinyatakan valid atau sah.

## *Turnover Intention* (Y)

**Tabel 8**  
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,731	0,355	Valid
2	Butir 2	0,652	0,355	Valid
3	Butir 3	0,795	0,355	Valid
4	Butir 4	0,770	0,355	Valid

Berdasarkan tabel 8, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen *turnover intention* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada *turnover intention* dinyatakan valid atau sah.

## Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2005:129). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

**Tabel 9**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CA	Nilai Kritis	Ket
Konflik Peran (X1)	0,778	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,767	0,6	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X3)	0,730	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y1)	0,718	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih dari 0,60. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Multikolinieritas

Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai  $tolerance \geq 0,10$  (10%). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Konflik Peran (X1)	0,452	2,213
Stres Kerja (X2)	0,469	2,132
<i>Job Insecurity</i> (X3)	0,490	2,043

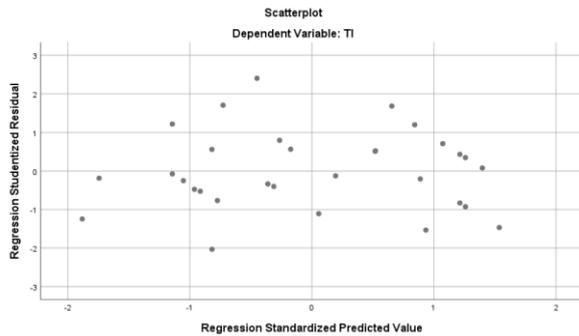
Berdasarkan tabel IV-11, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Dasar analisisnya:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi tersebut dapat digunakan:

**Gambar I**  
**Uji Heterokedastisitas**

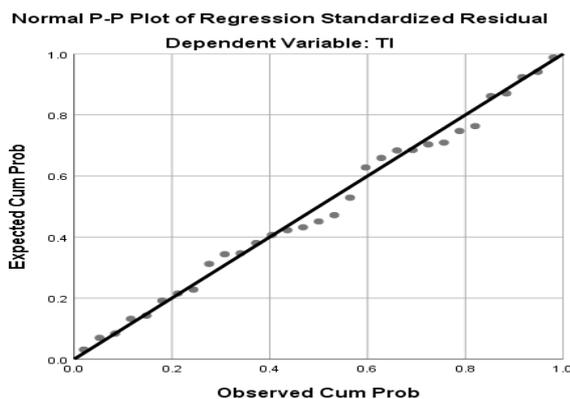


Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam Scatter plot menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas.

**Uji Normalitas**

Data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar II**  
**Grafik Uji Normalitas**



Hasil uji normalitas bisa dilihat pada gambar 1, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Jadi variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**ANALISIS REGRESI BERGANDA**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu konflik peran ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan *job insecurity* ( $X_3$ ) yang berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) sales marketing di PT Nusantara Sakti Kebumen. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.913	1.305		.700	.490
KP	.281	.088	.419	3.184	.004
SK	.213	.092	.301	2.325	.028
JI	.212	.094	.285	2.253	.033

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 0,913 + 0,281X_1 + 0,213X_2 + 0,212X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,913, Menunjukkan konstan (a) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap *Turnover Intention* yang tidak dipengaruhi oleh variabel konflik peran, stres kerja dan *job insecurity*.
2. Variabel Independen
  - a.  $b_1 = 0,281$   
Koefisien regresi untuk Konflik Peran sebesar = 0,281, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan skala likert pada variabel konflik peran, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *turnover intention* di PT Nusantara Sakti Kebumen sebesar 0,281 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
  - b.  $b_2 = 0,213$   
Koefisien regresi untuk stres kerja sebesar 0,213, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan skala likert pada variabel stres kerja, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *turnover intention* di PT Nusantara Sakti Kebumen sebesar 0,213 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
  - c.  $b_3 = 0,212$   
Koefisien regresi untuk *Job Insecurity* sebesar 0,212, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu-satuan skala likert pada variabel *job insecurity* akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya *turnover intention* di PT Nusantara Sakti Kebumen sebesar 0,212 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

**UJI HIPOTESIS**

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel

# Pengaruh Koflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen

terikat bermaksan (signifikan) digunakan uji t dan uji F. adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

## Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah Konflik Peran, Stres Kerja dan *Job Insecurity* terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah *Turnover Intention*. Penentuan ttabel dengan rumus  $df = n-1-k$ , dimana adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Df dalam penelitian ini yaitu  $df = 31-1-3 = 27$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 atau 5%, sehingga dihasilkan angka pada t tabel sebesar 2,051. Kriteria uji t menurut Ghozali (2009) adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan;
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , artinya terdapat pengaruh signifikan

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.913	1.305		.700	.490
KP	.281	.088	.419	3.184	.004
SK	.213	.092	.301	2.325	.028
JI	.212	.094	.285	2.253	.033

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konflik Peran (X1) terhadap *Turnover Intention*(Y)**  
Berdasarkan pada tabel IV-14 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,184 > t_{tabel}$  2,051. Dilihat dari signifikan, konflik peran memiliki nilai sebesar  $0,004 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran X<sub>1</sub> terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Y dapat disimpulkan **H<sub>1</sub> diterima**.
- Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)**  
Berdasarkan pada tabel IV-14 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,325 > t_{tabel}$  2,051. Dilihat dari signifikan, Stres Kerja memiliki nilai sebesar  $0,028 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja X<sub>2</sub> terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Y dapat disimpulkan **H<sub>2</sub> diterima**.
- Job Insecurity* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)**  
Berdasarkan pada tabel IV-14 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,253 > t_{tabel}$  2,051. Dilihat dari signifikan, *Job Insecurity* memiliki nilai sebesar  $0,033 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* X<sub>3</sub> terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention* Y dapat disimpulkan **H<sub>3</sub> diterima**.

## Uji Simultan (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.035	3	23.345	33.520	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.804	27	.696		
	Total	88.839	30			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), JI, SK, KP

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F  $t_{hitung}$  adalah  $33,520 > F_{tabel}$  sebesar 2,95 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel supervisi konflik peran, stres kerja dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh signifikan.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87). Nilai  $R^2$  berada antara 0 dan 1, jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel IV-14 berikut:

**Tabel 14**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.788	.765	.83453

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa angka R Square sebesar 0,788 sedangkan *Adjusted R Square* sebesar 0,765 (selalu lebih kecil dari *R Square*). Hal ini berarti 0,765 atau 76,5% variasi dari *Turnover Intention* bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Konflik Peran, Stres Kerja dan *Job Insecurity*, sedangkan sisanya ( $100\% - 76,5\% = 23,5\%$ ) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Konflik Peran Terhadap *Turnover Intention* PT Nusantara Sakti Kebumen

Hipotesis pertama yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel konflik peran terhadap *turnover intention* pada PT Nusantara Sakti Kebumen menunjukkan berpengaruh signifikan dengan hasil

## Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen

nilai thitung 3,184 > tabel 2,051 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05. Berdasarkan berbagai varian dari indikator yang digunakan untuk mengukur konflik peran memberikan hasil berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT Nusantara Sakti Kebumen.

Hipotesis pertama diterima, artinya konflik peran berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ini menunjukkan konflik peran dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi konflik peran, maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan, begitu juga sebaliknya. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah konflik peran berperan penting pada kenaikan *turnover intention* karena berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa indikator konflik peran dalam penelitian ini sangat perlu dikurangi dengan mengurangi konflik yang disebabkan karena peran ganda dalam jabatan / pekerjaan, tugas jabatan yang berbeda kepentingan dan konflik peran antar individu dalam rangka menurunkan *turnover intention* karyawan (Luthans, 2001). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hidayat (2019) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT Nusantara Sakti Kebumen

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Nusantara Sakti Kebumen menunjukkan berpengaruh signifikan dengan hasil nilai thitung 2,325 > tabel 2,051 0,004 < 0,05. Berdasarkan berbagai varian dari indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja memberikan hasil berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT Nusantara Sakti Kebumen.

Hipotesis kedua diterima, artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT Nusantara Sakti Kebumen maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan, cakupan dan tanggungjawab yang tidak jelas, tuntutan yang bertentangan dari berbagai rekan kerja, kurang adanya kerjasama antar departemen dalam organisasi, pemberian standar kerja yang sulit dipenuhi dari atas dan kesempatan promosi yang tidak jelas dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja yang menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover*. Dari hasil perhitungan nilai indeks yang diperoleh, beban kerja yang berlebihan lah yang menjadi faktor utama stres kerja pada karyawan PT Nusantara Sakti Kebumen karena memiliki angka indeks yang paling besar daripada indikator lainnya.

Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011) bahwa stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan

apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2012), yang membuktikan bahwa stress memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*

### Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* PT Nusantara Sakti Kebumen

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Nusantara Sakti Kebumen menunjukkan berpengaruh signifikan dengan hasil nilai thitung 2,253 > tabel 2,051 dengan tingkat signifikan 0,033 < 0,05. Berdasarkan berbagai varian dari indikator yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* memberikan hasil berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT Nusantara Sakti Kebumen.

Semakin tinggi *job insecurity* sebuah organisasi maka akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan stress bagi para karyawan. *Job insecurity* ini juga akan mempengaruhi cara berpikir karyawan dalam perusahaan untuk berfikir ingin keluar dari perusahaan mencari tempat yang lebih nyaman karena kurangnya rasa aman yang diterima baik dari pemimpin dan rekan kerjanya sendiri. Hasil Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Rahmawati (2019) yang membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* PT Nusantara Sakti Kebumen

Berdasarkan perhitungan dari uji F diperoleh hasil bahwa variabel Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT Nusantara Sakti Kebumen. Artinya, ketika Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* secara bersama-sama berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* di PT Nusantara Sakti Kebumen. Model ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi *Turnover Intention*

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

# Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Marketing PT Nusantara Sakti Kebumen

1. Konflik peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales marketing* PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya konflik peran mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* pada *sales marketing* PT. Nusantara Sakti Kebumen.
2. Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales marketing* PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya stres kerja mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* pada *sales marketing* PT. Nusantara Sakti Kebumen.
3. *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *sales marketing* PT. Nusantara Sakti Kebumen. Artinya *job insecurity* mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* pada *sales marketing* PT. Nusantara Sakti Kebumen.

Konflik peran, stres kerja, dan *job insecurity* secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## Implikasi

### Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention*, marketing merasa bahwa ada ketidaksesuaian antara tugas pekerjaan yang diberikan dengan karakteristik yang dimiliki. Oleh karena itu, untuk tetap mengurangi konflik peran, hendaknya memastikan *job deskripsi* karyawan diatur dan diterapkan dengan tepat serta mengondisikan karyawan selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan yang tidak diatur secara jelas dalam *job deskripsi*.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*., marketing merasa bahwa stres kerja yang berlebihan membuat marketing memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Oleh karena itu stres kerja dapat diatasi dengan memberikan pekerjaan hanya sesuai dengan kemampuan karyawan agar tingkat *turnover intention* karyawan berkurang.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*, yakni marketing merasa tidak aman dengan pekerjaannya. Oleh karena itu untuk mengurangi *job insecurity* dengan memberikan rasa aman terhadap karyawan dengan meningkatkan status karyawan kontrak yang memiliki kinerja baik menjadi karyawan tetap serta melakukan *exit interview* bagi karyawan yang keluar dari perusahaan, untuk mengetahui alasan dan tujuan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan bisa mendapatkan masukan yang bermanfaat sebagai koreksi.

### Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan

gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang masuk dalam penelitian ini. *Turnover Intention* selain dipengaruhi oleh konflik peran, stres kerja dan *job insecurity* dapat dipengaruhi oleh variabel lain misalnya kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen yang mungkin dapat diteliti oleh penelitian selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi atau melakukan penelitian pada subjek yang berbeda

## DAFTAR PUSTAKA

- Kekesi, Elias Kodjo, & Collins Badu Agyemang. 2014. *Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. International Journal of Management, Economics and Social Sciences*. Vol.3. No.1. pp: 18-35.
- Kurniawati, D. E. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang. Institut Agama Islam Negeri.
- Luthans, Fred. 2001. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. 2012. *Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A 2013. *Organizational Behavior Edition* 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. 2013. *Flexible Working Arrangement and Stress Management Training ini Mitigation Auditor's Burnout. Journal of Accounting and Taxation Vol 5*.
- Suhanto, Edi. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Niat Untuk Pindah Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Di Bank Internasional Indonesia). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. 2006. *Job insecurity: A literature review*. Arbetslivsinstitutet.